



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 28050-28056

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Evaluasi Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Disiplin pada Tim Produksi Podcast Somestory di Jakarta

Muhammad Ryan Nugraha¹, Eny Triastuti², Vonny Novera³

¹⁻³Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kalpataru

¹fianitarachel@gmail.com, ²enitriastuti.stiek@gmail.com, ³vonnynovera@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tim Produksi Podcast Somestory di Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian didasarkan pada permasalahan keterlambatan unggah konten, kesalahan teknis, ketidakkonsistenan publikasi, serta tuntutan pekerjaan dalam sistem kerja remote pada industri kreatif digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan metode survei melalui kuesioner berskala Likert lima poin. Populasi penelitian berjumlah 26 karyawan pada Departemen Content Production dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,969 dan signifikansi 0,000, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan dengan signifikansi 0,091. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan R Square sebesar 0,639 atau 63,9%. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya penguatan SOP, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta sistem pengawasan dan penghargaan berbasis disiplin untuk meningkatkan kinerja tim produksi podcast.

Kata Kunci: Beban Kerja; Disiplin Kerja; Industri Kreatif Digital; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusi.

1. Latar Belakang

Transformasi digital telah mendorong perkembangan industri kreatif dan ekonomi berbasis konten di Indonesia. Perubahan tersebut ditandai dengan semakin intensifnya pemanfaatan berbagai platform digital yang menuntut organisasi kreatif menghasilkan konten secara cepat, konsisten, dan tetap memenuhi standar kualitas [1]. Dalam kondisi tersebut, kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting karena proses produksi konten sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas, menjaga kualitas, serta berkoordinasi dengan anggota tim. Kondisi tersebut semakin kompleks pada organisasi yang menerapkan sistem kerja jarak jauh karena pengawasan langsung tidak tersedia dan sebagian besar aktivitas produksi bergantung pada kemandirian serta tanggung jawab masing-masing anggota. Podcast Somestory sebagai organisasi yang bergerak dalam produksi konten digital menghadapi karakteristik tersebut, sehingga pengelolaan disiplin kerja dan beban kerja menjadi bagian penting dalam menjaga kesinambungan produksi konten.

Secara operasional, permasalahan tersebut terlihat pada Departemen Content Production Podcast Somestory. Laporan internal periode Juli-Desember 2025 menunjukkan adanya pekerjaan konten yang melampaui batas waktu, keterlambatan pengumpulan bahan, kurang konsistennya pelaporan progres, kesalahan penulisan, ketidaksesuaian antara visual dan naskah, serta kebutuhan revisi ulang. Pada divisi *Content Creator* juga ditemukan hambatan berupa komunikasi dua arah yang belum optimal dan kebutuhan peningkatan keterampilan agar konten tetap menarik serta sesuai dengan perkembangan tren. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab, komunikasi, dan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan.

Manajemen dalam konteks organisasi modern tidak hanya berkaitan dengan perencanaan dan pengendalian, tetapi juga proses pengambilan keputusan, pengelolaan pengetahuan, pengendalian risiko, dan pemanfaatan sumber daya secara efektif [2]. Dalam organisasi kreatif, fungsi manajemen diperlukan untuk mengatur pembagian pekerjaan, menjaga kualitas proses, serta memastikan tujuan produksi dapat dicapai secara konsisten. Manajemen sumber daya manusia kemudian berperan mengelola manusia sebagai aset organisasi melalui berbagai praktik seperti pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pengaturan pekerjaan, serta pembentukan sistem akuntabilitas [3]. Dengan demikian, pengelolaan disiplin dan beban kerja pada Tim Produksi Podcast Somestory dapat dipahami sebagai bagian dari proses manajerial untuk memastikan sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain permasalahan operasional harian, kompleksitas pekerjaan juga terlihat dari media plan Podcast Somestory yang mencakup lebih dari 65 episode dan distribusi konten melalui berbagai platform, seperti Instagram, YouTube, TikTok, dan LinkedIn. Setiap konten memiliki penanggung jawab, tenggat waktu, spesifikasi visual, serta tahapan quality control. Meskipun sistem perencanaan telah dibuat secara terstruktur, dokumen tersebut masih menunjukkan adanya konten yang belum selesai didesain, belum diunggah, serta agenda yang tertahan dalam status *ongoing*. Situasi ini menunjukkan adanya potensi *bottleneck* dalam koordinasi, keterlambatan pemenuhan tenggat waktu, dan kesalahan pada proses publikasi yang dapat memengaruhi stabilitas kinerja produksi konten.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, standar, dan prosedur organisasi secara konsisten dan bertanggung jawab [4]. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan [5]. Dalam lingkungan kerja remote, disiplin memiliki arti semakin penting karena karyawan harus mampu mengendalikan perilaku dan waktu kerjanya tanpa pengawasan fisik secara langsung. Indikator disiplin dalam penelitian ini meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketepatan waktu. Di samping disiplin, beban kerja merupakan persoalan yang relevan dalam proses produksi konten. Berdasarkan laporan internal, tim Graphic Design menghadapi keterbatasan personel dan permintaan desain tambahan di luar jadwal rutin, sedangkan Content Writer menghadapi instruksi atau kebutuhan inovasi yang muncul secara mendadak di tengah kesibukan anggota. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, standar kualitas, serta tuntutan untuk menghasilkan ide kreatif secara cepat [6]. Apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas individu, kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan dan berpotensi mengganggu konsentrasi serta kualitas hasil kerja [7].

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan individu mengerahkan usaha fisik, mental, atau emosional untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu dan standar kualitas tertentu [6]. Dalam perspektif *Job Demands-Resources*, beban kerja termasuk *job demands* yang membutuhkan usaha berkelanjutan dan dapat menimbulkan konsekuensi psikologis maupun fisiologis apabila tidak dikelola secara tepat [8]. Beban kerja juga dapat muncul melalui volume pekerjaan, kondisi atau kompleksitas tugas, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja tidak semata-mata berarti mengurangi jumlah pekerjaan, tetapi memastikan tuntutan pekerjaan sesuai dengan kapasitas, waktu, dan sumber daya yang tersedia.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian [9]. Dalam konteks produksi konten digital, kinerja tidak cukup dinilai berdasarkan jumlah konten yang dihasilkan, tetapi juga mencakup ketepatan unggah, kualitas teknis, minimnya kesalahan dan revisi, serta kemampuan bekerja secara mandiri. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam tim [9]. Pemahaman tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan Tim Produksi Podcast Somestory yang membutuhkan koordinasi digital, ketepatan jadwal, kualitas visual dan naskah, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja belum menunjukkan pola yang sepenuhnya seragam. Ariesni dan Asnur menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliantini dan Suryatiningsih juga menemukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja [10]. Penelitian Kurnia dan Sitorus secara khusus menguji beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain pada lingkungan organisasi yang berbeda menemukan bahwa beban kerja dapat memiliki arah hubungan yang berbeda terhadap kinerja [11]. Penelitian Putra et al. juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja melalui kepuasan kerja [12]. Perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta mekanisme pengelolaan sumber daya manusia tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris pada konteks organisasi kreatif digital.

Kajian terdahulu juga memperlihatkan adanya perbedaan karakteristik objek penelitian. Sebagian penelitian dilakukan pada sektor perhotelan, manufaktur, jasa kebandarudaraan, dan organisasi formal lainnya. Misalnya, penelitian pada PT Hilon Sumatera menggunakan objek manufaktur tekstil dan menemukan pengaruh positif disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja dengan kontribusi model sebesar 88,3%, sedangkan penelitian pada PT Angkasa Pura I menunjukkan bahwa disiplin dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja [13], [14]. Hasil tersebut penting sebagai pembandingan, tetapi karakteristik pekerjaan pada organisasi tersebut berbeda dengan produksi konten digital yang mengandalkan kreativitas, koordinasi daring, ketepatan publikasi, dan kemampuan bekerja secara mandiri. Bahkan penelitian tentang beban kerja pada sektor konstruksi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga memperlihatkan bahwa hubungan beban

kerja dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi. Dari sisi *state of the art*, penelitian mengenai disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja telah berkembang dengan memasukkan aspek perilaku, tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta karakteristik organisasi. Literatur mengenai *Job Demands-Resources* menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan perlu dipahami bersama sumber daya yang tersedia agar dampaknya terhadap pekerja dapat dianalisis secara lebih komprehensif [8]. Kajian mengenai pengukuran variabel juga menekankan pentingnya operasionalisasi konstruk secara jelas agar pengukuran memiliki validitas dan ketepatan metodologis [15], [16]. Dengan demikian, penelitian mengenai kinerja pada organisasi kreatif digital perlu mempertimbangkan karakteristik tugas dan indikator yang benar-benar mencerminkan proses produksi konten, bukan hanya menggunakan ukuran kinerja konvensional.

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja dan beban kerja telah banyak dilakukan, terdapat *research gap* pada konteks industri kreatif digital, khususnya organisasi Podcast dengan sistem kerja remote penuh. Penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan objek organisasi formal dengan pola kerja konvensional dan indikator kinerja yang relatif umum. Sementara itu, pada Tim Produksi Podcast Somestory, pekerjaan berlangsung dalam lingkungan virtual dengan batas ruang kerja dan ruang personal yang lebih fleksibel, koordinasi menggunakan media digital, serta tuntutan kreativitas dan kecepatan publikasi yang tinggi. Selain itu, indikator seperti ketepatan unggah, minimnya revisi, kualitas teknis visual, dan kemandirian kerja memiliki relevansi yang lebih kuat untuk menggambarkan kinerja dalam produksi konten digital. Kesenjangan tersebut menjadi alasan penting untuk melakukan pengujian empiris pada konteks yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Secara konseptual, disiplin kerja dapat mendukung kinerja karena kepatuhan terhadap aturan, standar kerja, dan tenggat waktu membantu menjaga keteraturan proses kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi tuntutan yang mengurangi kapasitas karyawan apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai [7], [8]. Dalam perspektif MSDM, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan melalui perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, desain pekerjaan, komunikasi, serta sistem pengendalian yang tepat. Hubungan ketiga variabel tersebut menjadi semakin relevan pada sistem kerja remote karena disiplin individu sekaligus menjadi bagian dari mekanisme pengendalian pekerjaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan model analisis disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Tim Produksi Podcast Somestory yang menerapkan sistem kerja remote penuh. Penelitian tidak hanya memindahkan model penelitian terdahulu ke objek baru, tetapi juga menempatkan karakteristik produksi konten digital sebagai konteks penting dalam memahami kinerja. Kebaruan lainnya terdapat pada penggunaan indikator yang lebih kontekstual terhadap pekerjaan kreatif, seperti ketepatan publikasi, kualitas teknis, minimnya revisi, dan kemandirian kerja, serta pemanfaatan dokumen internal berupa LPJ dan media plan untuk memperkuat identifikasi fenomena penelitian. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memperluas penerapan kajian MSDM pada organisasi kreatif digital yang masih relatif terbatas diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai seberapa besar peran disiplin kerja dan beban kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada lingkungan produksi Podcast yang sepenuhnya berbasis remote. Penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah disiplin kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tim Produksi Podcast Somestory di Jakarta. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar evaluasi bagi pengelola Somestory dalam memperkuat SOP, meningkatkan akuntabilitas dan disiplin, serta mengatur beban kerja secara lebih proporsional. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memperkaya bukti empiris mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada industri kreatif digital dan sistem kerja remote.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial dengan desain survei untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Content Production Podcast Somestory di Jakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena seluruh variabel penelitian diukur menggunakan skor numerik dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5. Pemilihan desain ini sesuai dengan karakteristik penelitian yang menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen melalui analisis regresi linear berganda [1].

Objek penelitian adalah karyawan pada Departemen Content Production Podcast Somestory yang terdiri atas sub-divisi *Graphic Design*, *Content Writer*, dan *Content Creator*. Populasi penelitian berjumlah 26 orang dan seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Penggunaan sensus dipilih

karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh elemen populasi dapat diteliti secara langsung. Dengan demikian, penelitian menggunakan 26 unit observasi tanpa proses pengambilan sebagian sampel, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi seluruh anggota Departemen Content Production pada saat penelitian dilakukan [20].

Instrumen penelitian terdiri atas tiga konstruk, yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketepatan waktu. Beban kerja diukur berdasarkan tuntutan pekerjaan yang tercermin melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Seluruh indikator diterjemahkan ke dalam pernyataan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat dan diberikan kepada seluruh 26 responden.

Pengolahan data dilakukan secara bertahap menggunakan SPSS, dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik jawaban responden, kemudian dilanjutkan dengan pengujian kualitas instrumen dan asumsi model. Pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah persyaratan analisis terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan umum $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai disiplin kerja, dan X2 sebagai beban kerja. Prosedur ini sejalan dengan penelitian kuantitatif terdahulu yang menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja [21].

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan beban kerja. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Keputusan pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05, yaitu pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05. Prosedur analisis ini dipilih agar pengujian dapat menjawab tujuan penelitian secara terukur dan dapat direplikasi pada objek penelitian dengan karakteristik yang serupa.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil Penelitian

Secara umum karakteristik dan gambaran umum data penelitian tergambar sebagai berikut, dimana penelitian melibatkan 26 karyawan Departemen Content Production Podcast Somestory yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Pengukuran dilakukan terhadap tiga variabel, yaitu disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, dengan masing-masing variabel terdiri atas 10 butir pernyataan menggunakan skala Likert 1–5. Data kemudian diolah menggunakan SPSS melalui analisis deskriptif, pengujian instrumen, uji asumsi, regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Seluruh 26 data responden dapat digunakan dalam analisis atau *valid N (listwise)* = 26.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor disiplin kerja berada pada rentang 40–50, dengan nilai rata-rata 44,73 dan standar deviasi 3,11. Nilai rata-rata tersebut setara dengan 89,5% dari skor maksimum teoritis 50, sehingga secara keseluruhan disiplin kerja responden tergolong tinggi. Sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu 61,5% atau 16 orang, sementara hanya 3,8% atau 1 orang berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, standar kerja, tanggung jawab, dan ketepatan waktu pada sebagian besar anggota tim telah berjalan relatif baik.

Variabel beban kerja memiliki skor minimum 11 dan maksimum 44, dengan rata-rata 32,04 dan standar deviasi 9,31. Nilai tersebut mencapai sekitar 64,1% dari skor maksimum 50 dan termasuk kategori sedang. Distribusi responden menunjukkan bahwa 65,4% atau 17 orang berada pada kategori sedang, sedangkan 23,1% berada pada kategori tinggi dan 11,5% berada pada kategori rendah. Besarnya standar deviasi menunjukkan bahwa persepsi beban kerja antaranggota tim cukup beragam, sehingga pengalaman terhadap tuntutan pekerjaan tidak sepenuhnya sama pada seluruh responden.

Kinerja karyawan memiliki skor minimum 35 dan maksimum 48, dengan nilai rata-rata 41,65 dan standar deviasi 4,25. Rata-rata tersebut setara dengan 83,3% dari skor maksimum teoritis 50 dan menunjukkan bahwa tingkat kinerja secara umum tergolong tinggi. Meskipun demikian, distribusi kategorinya memperlihatkan bahwa 61,5% responden berada pada kategori sedang, 30,8% berada pada kategori tinggi, dan 7,7% berada pada kategori rendah.

Aspek yang masih perlu diperhatikan terutama berkaitan dengan kuantitas hasil kerja dan kemampuan bekerja sama dalam tim.

Hasil uji validitas instrumen. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan jumlah responden 26 sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,388. Seluruh 10 butir pernyataan disiplin kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,388 dan dinyatakan valid. Hal yang sama ditemukan pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan, di mana seluruh butir memiliki korelasi yang memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh 30 butir instrumen dapat dipertahankan dan digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Hasil uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja memperoleh nilai 0,742, beban kerja sebesar 0,934, dan kinerja karyawan sebesar 0,828. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas 0,60 yang digunakan dalam penelitian, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal yang memadai, dengan konsistensi paling tinggi terdapat pada instrumen beban kerja. Oleh karena itu, data dari ketiga variabel dinilai cukup konsisten untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

Hasil uji asumsi regresi. Uji normalitas terhadap *unstandardized residual* menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 dengan 26 observasi. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,791 untuk disiplin kerja dan 0,979 untuk beban kerja, keduanya berada di atas 0,05. Hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model.

Hasil uji multikolinearitas. Nilai *Tolerance* untuk disiplin kerja dan beban kerja masing-masing sebesar 0,931, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,074. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang jauh di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya, disiplin kerja dan beban kerja dapat digunakan secara bersamaan sebagai variabel independen dalam model regresi tanpa menunjukkan hubungan linear yang terlalu kuat satu sama lain.

Hasil regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,647 + 0,969X_1 - 0,105X_2 + \varepsilon$. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,969 menunjukkan arah pengaruh positif, sedangkan koefisien beban kerja sebesar -0,105 menunjukkan arah pengaruh negatif. Koefisien beta terstandarisasi disiplin kerja sebesar 0,708 juga lebih besar secara absolut dibandingkan koefisien beta beban kerja sebesar -0,229, sehingga disiplin kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Hasil uji parsial. Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t sebesar 5,454 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja memiliki nilai t sebesar -1,765 dengan signifikansi 0,091. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, pengaruh beban kerja terhadap kinerja secara parsial tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja diterima, sedangkan hipotesis pengaruh signifikan beban kerja ditolak.

Hasil uji simultan dan koefisien determinasi. Pengujian simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,360 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa 63,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan beban kerja dalam model, sedangkan 36,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 60,8% tetap menunjukkan kemampuan penjelasan model yang cukup baik.

3.2 Diskusi

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,969, t hitung 5,454, dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kecenderungan kinerja yang dihasilkan. Temuan tersebut relevan dengan kondisi pekerjaan Podcast Somestory yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, pelaporan progres, serta tanggung jawab individual. Dalam sistem kerja remote, disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian diri karena pengawasan langsung relatif terbatas.

Besarnya koefisien disiplin kerja dapat dipahami dari karakteristik proses produksi konten. Produksi podcast membutuhkan keteraturan antartahap, mulai dari penulisan, desain, produksi, pemeriksaan, hingga publikasi.

Ketika karyawan mampu mengatur waktu dan mematuhi standar kerja, kemungkinan keterlambatan, kesalahan teknis, dan kebutuhan revisi dapat ditekan. Dengan demikian, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga berhubungan dengan efektivitas proses produksi dan kualitas output. Penjelasan ini sejalan dengan temuan dalam file bahwa disiplin menjadi mekanisme *self-control* yang penting dalam sistem WFH.

Hasil tersebut memperkuat penelitian terdahulu mengenai hubungan disiplin dan kinerja. Ariesni dan Asnur menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yuliantini dan Suryatiningsih juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Putra et al. selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan positif dengan kinerja melalui kepuasan kerja. Konsistensi tersebut memperlihatkan bahwa disiplin cenderung menjadi faktor penting dalam berbagai konteks organisasi, meskipun karakteristik pekerjaannya berbeda.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berbeda dari disiplin kerja, beban kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar $-0,105$ dengan t hitung $-1,765$ dan signifikansi $0,091$. Secara arah, hasil tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa peningkatan beban kerja diikuti penurunan kinerja, tetapi hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak memberikan bukti yang memadai untuk menyatakan bahwa beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan Somestory.

Hasil yang tidak signifikan tersebut perlu dibaca secara objektif karena rata-rata beban kerja hanya berada pada kategori sedang, yaitu 32,04 atau 64,1% dari skor maksimum. Namun, standar deviasi sebesar 9,31 menunjukkan adanya variasi persepsi yang cukup besar antarresponden. Sebanyak 23,1% responden merasakan beban kerja tinggi, sehingga kelompok tertentu tetap berpotensi menghadapi tekanan pekerjaan yang lebih besar. Dengan demikian, ketidaksignifikan secara statistik tidak berarti bahwa beban kerja sama sekali tidak penting secara manajerial, melainkan menunjukkan bahwa pada sampel penelitian ini variasi beban kerja belum memberikan bukti yang cukup untuk menjelaskan perubahan kinerja secara individual.

Temuan tersebut berbeda dengan sejumlah penelitian yang menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja. Penelitian Fadila Mukmin dan Ulfa Eka Hadiyanti, misalnya, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada konteks perusahaan konstruksi. Penelitian lain pada organisasi berbeda juga menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten mengenai arah hubungan beban kerja dan kinerja. Perbedaan ini dapat dipahami karena dampak beban kerja sangat mungkin dipengaruhi karakteristik pekerjaan, sistem kerja, kemampuan individu, pembagian tugas, dan sumber daya organisasi. Dengan demikian, hasil Somestory memperlihatkan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja tidak dapat digeneralisasikan secara sederhana lintas sektor.

Dalam konteks Somestory, terdapat beberapa kemungkinan yang dapat menjelaskan mengapa beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Pertama, tingkat beban kerja secara keseluruhan masih berada pada kategori sedang. Kedua, tingkat disiplin kerja relatif tinggi sehingga karyawan memiliki kemampuan mengatur waktu dan prioritas. Ketiga, sistem kerja remote memberikan fleksibilitas dalam mengatur lingkungan dan waktu kerja. Keempat, karakteristik pekerjaan kreatif memungkinkan sebagian karyawan memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang masih dapat dikelola. Faktor-faktor tersebut merupakan penjelasan kontekstual yang masuk akal berdasarkan hasil penelitian, tetapi tidak dapat dianggap sebagai bukti adanya efek mediasi atau moderasi karena penelitian ini tidak menguji variabel-variabel tersebut secara khusus.

Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara simultan

Walaupun beban kerja tidak signifikan secara parsial, pengujian simultan menghasilkan F hitung 20,360 dengan signifikansi 0,000. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mempunyai kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 63,9% memperlihatkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan beban kerja memiliki kontribusi penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa hasil pengujian parsial tidak boleh digunakan untuk menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki relevansi sama sekali dalam model secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan jawaban bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam model, sedangkan beban kerja menunjukkan arah negatif tetapi belum signifikan secara parsial. Kondisi tersebut penting bagi pengelolaan SDM Podcast Somestory karena peningkatan kinerja tidak cukup diarahkan

hanya pada pengurangan beban kerja. Penguatan SOP, ketepatan waktu, akuntabilitas, pelaporan progres, dan kemampuan *self-management* menjadi aspek yang lebih mendesak untuk diperkuat, sembari tetap melakukan pemantauan terhadap karyawan yang mengalami beban kerja tinggi. Sementara itu, nilai R Square sebesar 63,9% juga menunjukkan bahwa masih terdapat 36,1% variasi kinerja yang belum dijelaskan oleh model, sehingga faktor seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi dapat menjadi ruang penelitian lanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Content Production Podcast Somestory, dengan koefisien regresi sebesar 0,969, nilai t hitung 5,454, dan signifikansi 0,000, sehingga peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki arah pengaruh negatif dengan koefisien regresi -0,105, nilai t hitung -1,765, dan signifikansi 0,091. Secara simultan, disiplin kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 20,360 dan signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 63,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 36,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara aplikatif, hasil ini menunjukkan pentingnya penguatan disiplin melalui kepatuhan terhadap SOP, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan pengelolaan pekerjaan, disertai pemantauan beban kerja secara proporsional, khususnya bagi karyawan yang mengalami beban kerja tinggi. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi untuk memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] I. Litvaj, O. Ponisciakova, D. Stancekova, J. Svobodova, and J. Mrazik, "Decision-Making Procedures and Their Relation to Knowledge Management and Quality Management," *Sustainability*, vol. 14, no. 1, 2022, doi: 10.3390/su14010572.
- [2] K. Mormul, "Risk Management in the Management Control System in Polish Local Government Units—Assumptions and Practice," *Risks*, vol. 9, no. 5, 2021, doi: 10.3390/risks9050092.
- [3] C. Ayu Maha Dewi, D. Fitrisia, and N. M. I. Kusumasari, "Studi Literatur: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, vol. 4, no. 4, 2025.
- [4] S. Ariesni and L. Asnur, "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, vol. 5, no. 3, pp. 363–369, 2021.
- [5] S. Aji Permana, "Studi Literatur Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 6, no. 3, 2024, doi: 10.47476/reslaj.v6i3.4231.
- [6] L. G. Tummers and A. B. Bakker, "Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.722080.
- [7] M. Zeinolabedini, A. Heidarnia, G. Shakerinejad, and M. E. Motlagh, "Perceived Job Demands: A Qualitative Study of Workplace Stress in the Iranian Healthcare Workers (HCWs)," *BMJ Open*, vol. 12, no. 11, 2022, doi: 10.1136/bmjopen-2022-061925.
- [8] Z. Jiang, Y. Hao, N. Jin, and Y. Li, "A Systematic Review of the Relationship between Workload and Injury Risk of Professional Male Soccer Players," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, no. 20, 2022, doi: 10.3390/ijerph192013237.
- [9] C. Ayu Maha Dewi, D. Fitrisia, and N. M. I. Kusumasari, "Studi Literatur: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, vol. 4, no. 4, 2025.
- [10] T. Yuliantini and S. Suryatiningsih, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT ISS Indonesia)," 2021, doi: 10.47313/pjsh.v6i2.1255.
- [11] N. A. Kurnia and D. H. Sitorus, "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Value*, vol. 17, no. 1, 2022.
- [12] R. S. Putra, T. S. Agustina, and A. A. B. Aziz, "The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, vol. 13, no. 5, pp. 3745–3754, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i5.3629.
- [13] W. T. A. Manullang, R. V. Sinaga, and E. Silalahi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilton Sumatera," 2022.
- [14] A. H. A. Fathah and S. Irbayuni, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda," 2023.
- [15] C. Andrade, "A Student's Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 1," *Indian Journal of Psychological Medicine*, vol. 43, no. 2, pp. 177–179, 2021, doi: 10.1177/0253717621994334.
- [16] E. Øby, "Assessing Transparency and Methodological Precision in Variable Measurement within Organizational Research: Implications for Validity," *Quality and Quantity*, vol. 59, Suppl. 1, pp. 489–506, 2025, doi: 10.1007/s11135-024-01991-x.
- [17] K. Huda, T. Al Abdoo, L. A. Sari, and A. Wantika, "Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi," *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, vol. 4, 2024.
- [18] A. Kirişçi-Sarikaya, "Managerial Roles of Public Education Center Administrators: An Analysis Within the Scope of Mintzberg Managerial Roles," *Ani Publishing*, 2023.
- [19] R. Wijayanti Danari Paramita, N. Rizal, and R. Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021.
- [20] R. W. D. Paramita, N. Rizal, and R. B. Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. Lumajang, Indonesia: Widya Gama Press, 2021. Buku ini tercatat sebagai edisi ketiga dengan ISBN 978-623-95051-5-8.
- [21] N. A. Kurnia and D. H. Sitorus, "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 17, no. 1, pp. 48–57, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2536.